

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BHUMIMI KEBAYA

I Gede Rihayana¹, Bagus Nyoman Kusuma Putra², Ni Putu Yeni Astiti³, Ni Komang Cintya Ayu Mahaswari⁴

^{1,2,3,4} Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, Indonesia

*korespondensi: igederihayana@unmas.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bhumimi Kebaya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan sebagai sumber daya utama dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai faktor yang mendukung. *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target yang ditetapkan, sedangkan disiplin kerja mencerminkan kesediaan dan kesadaran karyawan untuk mematuhi aturan, prosedur, dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Penelitian ini dilakukan pada lima cabang Bhumimi Kebaya yang berlokasi di wilayah Denpasar dan Batubulan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada lima cabang tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 33 orang. Data penelitian dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi keyakinan karyawan terhadap kemampuannya, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan *self-efficacy* dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Self efficacy*, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi karena kualitas karyawan merupakan faktor utama yang menentukan efektivitas organisasi, produktivitas, dan keunggulan kinerja perusahaan (Agustian, dkk. 2023). Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk dan strategi bisnis yang diterapkan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas operasional organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama yang perlu diperhatikan oleh

setiap organisasi, termasuk perusahaan yang bergerak di bidang industri kreatif dan fashion seperti Bhumimi Kebaya.

Bhumimi Kebaya sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang busana tradisional modern menghadapi tuntutan untuk terus menjaga kualitas produk, pelayanan pelanggan, kreativitas desain, serta ketepatan waktu produksi. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk mampu bekerja secara optimal dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif. Namun demikian, pencapaian kinerja yang tinggi tidak selalu mudah diwujudkan karena dipengaruhi oleh berbagai faktor individu maupun organisasi.

Tabel 1. Realisasi Pencapaian Penjualan Tahun 2024 Pada Bhumimi Kebaya

Cabang	Target Setahun (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
Batanghari 1	1.500.000.000	1.350.000.000	90,0
Batanghari 2	1.500.000.000	1.275.000.000	85,0
Tarakan	1.000.000.000	825.000.000	82,5
Ayani	1.000.000.000	850.000.000	85,0
Batubulan	1.000.000.000	875.000.000	87,5
Total	6.000.000.000	5.200.000.000	86,0

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa realisasi target penjualan pada tahun 2024 pada Bhumimi Kebaya belum sepenuhnya tercapai. Terdapat realisasi paling rendah yaitu pada cabang Tarakan yaitu sebesar 82,5%. Hasil ini tentunya menunjukkan masih perlunya peningkatan dari kinerja karyawan agar mencapai hasil yang maksimal. Maka dari itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk dapat lebih memperhatikan faktor – faktor yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Setelah melakukan wawancara dengan pemilik pada Bhumimi Kebaya adapun fenomena yang ditemukan berkaitan dengan dari rendahnya keyakinan karyawan dapat menyelesaikan tugas tertentu. Dimana rendahnya keyakinan karyawan Bhumimi Kebaya dalam menyelesaikan tugas ditunjukkan dari karyawan masih belum bisa mengatasi komplain yang datang dari konsumen, sehingga meminta bantuan dengan rekan kerjanya untuk mengatasi komplain tersebut. selain itu fenomena lainnya yang terjadi pada bhumimi kebaya adalah masih banyaknya karyawan yang tingkat absensinya tergolong tinggi. Hal ini akhirnya berdampak terhadap pekerjaan yang lebih banyak tertunda dan karyawan juga terkadang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan bersama

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi

cenderung lebih percaya diri, memiliki motivasi yang kuat, tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif. Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* rendah cenderung merasa ragu terhadap kemampuannya sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rihayana dan Kusuma (2024) serta Lukiyana dan Hukom (2022) menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan positif dengan kinerja karena keyakinan terhadap kemampuan diri mendorong individu untuk memberikan usaha yang lebih besar dalam mencapai target pekerjaan.

Di sisi lain, faktor disiplin kerja juga menjadi hal penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kesediaan dan kesadaran karyawan untuk mematuhi berbagai aturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi (Zamani, dkk. 2025). Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menunjukkan perilaku kerja yang konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Dehotman (2023), Astuti, dkk (2023) dan Handayani (2024) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mematuhi aturan dan standar kerja organisasi menunjukkan performa yang lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan tingkat disiplin yang rendah.

II. LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan konsep penting dalam organisasi karena mencerminkan tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam organisasi, kinerja tidak hanya berbicara mengenai hasil tetapi bagaimana sebuah kinerja memegang peranan penting dalam membantu organisasi dalam mencapai tujuan dan keberhasilan (Rihayana, dkk. 2023). Menurut (Aguinis, 2023) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain adalah Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu dan Efektivitas.

Self efficacy

Menurut Kurniadi (2024) merupakan keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. *Self efficacy* juga memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, tingginya efikasi diri pada

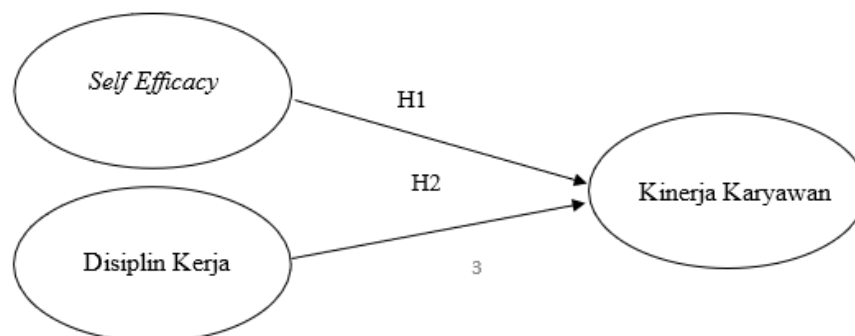
karyawan akan menimbulkan suasana kerja yang positif dan akan memberikan kinerja yang maksimal serta sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Priska et al., 2020). Hassanah (2019) menggunakan beberapa indikator di dalam menjelaskan *self efficacy* yaitu, yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik).

Disiplin Kerja

Menurut PratamadanMahargiono (2023) Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang tertib, tepat waktu, bertanggung jawab, serta konsisten dalam menjalankan tugasnya (Ikhsan, dkk. 2023). Tanpa kedisiplinan, segala aktivitas yang dilakukan karyawan akan memberikan hasil yang kurang maksimal. Menurut Oupen dan Yudana (2020) indikator disiplin kerja adalah Ketepatan waktu, Pemanfaatan sarana, Tanggung jawab yang tinggi dan Ketaatan terhadap aturan kantor.

Hipotesis Penelitian

Gambar 1. Model Penelitian



H1 : *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bhumimi Kebaya

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bhumimi Kebaya.

III. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada 5 Cabang Bhumimi Kebaya yang berlokasi di area Denpasar dan Batubulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada 5 cabang Bhumimi Kebaya. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan

menggunakan metode sampel jenuh sehingga jumlah sampel yang di ambil pada penelitian ini adalah sebanyak 33 orang. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuisioner, sedangkan alat analisis menggunakan SPSS 23.0.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	Pearson Correlation	Standar	Ket.
Self efficacy (X1)			
X1.1	0,974	0,30	Valid
X1.2	0,978		Valid
X1.3	0,977		Valid
X1.4	0,970		Valid
Disiplin Kerja (X2)			
X2.1	0,992	0,30	Valid
X2.2	0,965		Valid
X2.3	0,989		Valid
X2.4	0,990		Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,934	0,30	Valid
Y.2	0,950		Valid
Y.3	0,975		Valid
Y.4	0,953		Valid

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua nilai *pearson correlation* instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

2. Uji Reabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
<i>Self efficacy</i> (X1)	4	0,982	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	4	0,989		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	4	0,965		Reliabel

Tabel 3 didapat perhitungan masing-masing variabel nilai *Cronbach's Alphanya* lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	33
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai bahwa *asymp. Sig (2-tailed)* residual adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	Nilai VIF
<i>Self efficacy</i>	0,292	3,430
Disiplin Kerja	0,293	3,418

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan tolerance lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.
<i>Self efficacy</i>	0.216
Disiplin Kerja	0.419

Dari Tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji F (simultan), dan uji t (parsial) diolah dengan bantuan Program SPSS Version 25.00 for Windows. Adapun rekapitan hasil analisisnya adalah sebagai berikut.

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Analisis

		B	Beta	T	Sig.
	Konstanta	2,179		1,982	0,057
	<i>Self efficacy</i>	0,436	0,410	3,602	0,001
	Disiplin Kerja	0,549	0,581	5,115	0,000

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bhumimi Kebaya. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel *i* yang bernilai positif yaitu 0,436 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut juga memiliki arti dengan semakin baik *self efficacy* maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Self efficacy memainkan peranan penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. *Self efficacy* merupakan suatu keyakinan individu saat mereka melaksanakan suatu tugas spesifik. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi dapat mengubah sesuatu kejadian yang dihadapi di sekitarnya, karena seseorang tersebut pada dasarnya memiliki anggapan bahwa dirinya mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Sedangkan seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah tidak dapat mengubah sesuatu yang ada disekitarnya, karena pada dasarnya mereka beranggapan bahwa dirinya tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan segala sesuatu. Kemudian, dalam keadaan sulit, seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung tidak akan menyerah dan selalu berusaha lebih keras lagi, sementara seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung untuk menyerah ketika dalam keadaan sulit. Sehingga, dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian Rihayana dan Kusuma (2024) serta Lukiyana dan Hukom (2022), Yuniarti dan Muhtamar (2020), menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik *self efficacy* yang ada dalam diri karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bhumimi Kebaya. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja

yang bernilai positif yaitu 0,549 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut juga memiliki arti dengan semakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja dalam suatu pekerjaan adalah kehendak dan kesediaan pekerja untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan – peraturan dan ketentuan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan – aturan, norma – norma, hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Bagi dunia perusahaan disiplin kerja karyawan merupakan unsur penting dalam mencapai tujuan perusahaan, hal ini didasarkan bahwa kegiatan di perusahaan selalu menggunakan tenaga kerja manusia disamping tenaga mesin. Kepatuhan dan ketaatan dalam sikap dan tingkah laku yang nyata pada saat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bila didukung oleh disiplin yang tinggi maka keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan suatu perusahaan akan memperoleh hasil yang optimal. Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian Dehotman (2023), Astuti, dkk (2023) dan Handayani (2024) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik disiplin kerja karyawan maka kinerjanya akan meningkat.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bhumimi Kebaya, ini berarti bahwa semakin baik *self efficacy* maka kinerja karyawan pada Bhumimi Kebaya juga akan meningkat, begitu juga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bhumimi Kebaya, ini berarti semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan pada Bhumimi Kebaya akan juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Aguinis, H. (2023). *Performance management* (5th ed.). Chicago Business Press.

- Agustian, K., Pohan, A., Zen, A., Wiwin, W., & Malik, A. J. (2023). Human resource management strategies in achieving competitive advantage in business administration. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(2), 108-117.
- Astuti, A. A. S. R., Rihayana, I. G., & Putra, B. N. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada yayasan Jembatan Budaya. *VALUES*, 4(1), 82-90.
- Dehotman, K. (2023). The relation of working discipline and employee performance. *International Journal of Applied Management and Business*, 1(2), 60-66.
- Handayani, D. (2024). The Influence of Work Dicipline and Work Environment on Employee Performance in The General Affairs Division of The Regional Secetariat of Tangerang City. *International Journal*, 6(4), 136-148.
- Hasanah, U. N. (2019). Pengaruh model pembelajaran MURDER (Mood, Understand, Recall, Detect, Elaborate, Review) terhadap kemampuan berpikir reflektif matematis ditinjau dari self efficacy (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Ikhsan, W. N., Mukson, M., & Afrizal, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Burger King Cabang Pekanbaru. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(3).
- Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34-43.
- Pratama, M. A., & Mahargiono, P. B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(11).
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 83-98.
- Kurniadi, D. (2024). Influence of human capital, emotional intelligence and self efficacy to employee performance moderated by organizational citizenship behavior (OCB) in Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(5), 352-369.
- Lukiyana, L., & Hukom, M. (2022). Effect of self-efficacy and locus of control on employee performance with transformational leadership style as moderating variable. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2).
- Rihayana, I. G., Suardhika, I. N., Darmawan, R., & Juniarta, K. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada the Nyaman Hotel Bali. *Widya Amerta*, 10(1), 62-76.

- Rihayana, I. G., & Putra, B. N. K. (2024). Pengaruh Self Leadership, Motivasi, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Investama Kabupaten Badung. *Values*, 5(2), 325-332.
- Yuniarti, A., & Muhtamar, A. (2022). Pengaruh *Self efficacy* dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Sengkang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 375-384.
- Zamani, A., Nurhayati, I., Lieskusumastuti, A. D., Maesaroh, S., & Nafi'ah, S. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Avicenna: Journal of Health Research*, 8(1).